

КОУЧИНГ ЯК ЕЛЕМЕНТ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

М. С. ВЛАДИМИРОВА, канд. екон. наук, ст. викл., І. В. КАЛУШКА, магістр
*Харківський національний університет міського господарства
імені О. М. Бекетова*
irinakalushka@mail.ru

Останнім часом широке поширення у роботі консультантів, що працюють у сфері управління та організаційної психології, набувають технології коучингу. У широкому розумінні коучинг являє собою напрямок психологічного консультування, що орієнтований на ефективне досягнення поставлених цілей.

Дослідження питань з коуч-консультування та коуч-менеджменту знайшли відображення у працях багатьох іноземних та вітчизняних вчених: А. Адлера, В. Бережної, Т. Голвейя, М. Дауні, Є. Денисенко, А. Маслоу, Дж. Уітмора та ін.

Вперше поняття «коучинг» з'явилося у книзі Тімоті Голвея «Внутрішня гра в теніс», що була видана у 1974 р. Т. Голвеєм було сформульовано концепцію цього методу [1]. Головною ідеєю було те, що перешкодою у досягненні мети є «суперник у голові». В даному випадку наставником постає коуч, який вчить гравця шукати шляхи досягнення поставлених цілей, долаючи внутрішні перешкоди.

Перш за все, коучинг виступає як інструмент підвищення особистої ефективності персоналу. Він має два напрями, що мають багато спільного, але є й відмінними один від одного. Перший передбачає взаємовідносини між керівництвом та підлеглими, а другий – індивідуальну роботу з менеджерами вищої ланки. Використання коучингу в управлінні значно збільшує продуктивність працівників, так як розвиває найкращі якості людей та команди. Даний метод не тільки сприяє розвитку персоналу завдяки навчанню, тренінгам та семінарам, а й розкриває внутрішній потенціал. Працівники, що пройшли навчання легше адаптують отриманні знання до специфіки своєї роботи, починають активно й ефективно впроваджувати отримані знання на практиці. Швидше покращується якість праці за рахунок спеціального навчання, як наслідок, економія коштів, що витрачаються через неякісне виконання робіт. Зрозуміло, що розвиток персоналу є вигідним для будь-якої організації. Завжди при розробці раціональної системи розвитку

персоналу вкладені інвестиції у розвиток людських ресурсів є виправданими. Таким чином, організація виховує потрібних їй працівників.

Дійсно, коучинг є найбільш ефективним стилем управління персоналом, потужним інструментом, що дозволяє постійно розвиватися в сучасних економічних умовах. Хоча тема коучингу не є повністю дослідженою та вивченою в усіх її аспектах, проте організація, що засвоїла цей метод управління отримує значну кількість конкурентних переваг та відкриває для себе нові сфери та засоби мотивації праці.

Отже, розвиток коучингу є затребуваним та найбільшого успіху зможуть досягти ті керівники, що зрозуміють сутність коучингу й скористуються порадами всесвітньо відомих та визнаних управлінців, які пройшли його.

Список використаних джерел

1. У. Тімоті Голвей «Внутрішня гра в теніс» – Альпіна Бізнес Букс, 1974. – 252 с.
2. Котовська І. Коучинг як новий метод управління персоналом [Електронний ресурс] / Ірина Котовська, Роман Оксентюк, Юрій Вовк // Соціально-економічні проблеми і держава. – 2016. – Вип. 1 (14). – С. 178-184. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2016/16kivhrm.pdf>

УДОСКОНАЛЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК ФАКТОР ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ У ДИНАМІЧНОМУ СЕРЕДОВИЩІ

Н. О. ВОЛГІНА, ст. викл.

Харківський національний університет міського господарства

імені О. М. Бекетова

nvolgina30.06@gmail.com

Невід’ємною умовою ефективного функціонування та розвитку підприємств будівельної індустрії в умовах динамічного ринкового середовища є удосконалення діяльності. Це обумовлене насамперед змінами зовнішнього середовища ведення будівельного бізнесу, а також змінами у завданнях, що стоять перед підприємствами, та умов для їх вирішення.

Сучасному зовнішньому середовищу притаманні такі ключові ознаки як складність, невизначеність та динамізм. Ринкове середовище, в якому